

PARECER N.º329/CITE/2019

ASSUNTO: - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera/lactante, incluída em processo de despedimento coletivo, nos termos do n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Processo n.º 2142- DL-C/2019

I – OBJETO

1.1. Em 24.05.2019, a CITE recebeu da entidade empregadora ..., cópia de um processo de despedimento coletivo, que inclui a trabalhadora puérpera/ lactante, ..., para efeitos da emissão de parecer prévio, nos termos do disposto no n.º 1 e da alínea b) do n.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

1.2. Na carta datada de 14.03.2019, dirigida pela empresa à trabalhadora e por esta rececionada na mesma data, foi-lhe comunicada a intenção de proceder ao seu despedimento nos termos seguintes:

“(...)

vem, na qualidade de entidade empregadora, comunicar a V. Exa., para os efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 360.º do Código do Trabalho, que é sua intenção promover um processo de despedimento coletivo, no qual V. Exa. se encontra incluída.

Não se encontrando constituída nesta empresa comissão de trabalhadores, comissão intersindical ou comissão sindical representativa dos trabalhadores abrangidos, informa-se V. Exa. que poderá, em conjunto com os restantes trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo, designar no

prazo e 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da presente comunicação, uma comissão representativa com o máximo de 5 (cinco) elementos que terá como objetivo receber a informação a que se alude no artigo 360.º n.º 2 do Código do Trabalho e participar na fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do referido Código.

Anexa-se o quadro com os trabalhadores incluídos no processo de despedimento coletivo (Anexo 1).

Informa-se ainda que a empresa promoverá uma reunião individual de esclarecimentos tendo em vista explicar o quadro da compensação e demais créditos, bem como a data planeada da cessação.

Uma vez que os motivos que justificam o recurso ao despedimento coletivo decorrem de uma redução da atividade da empresa, não se mostra conveniente que V. Exa. continue a exercer as funções e tarefas inerentes à sua atividade profissional, razão pela qual se informa que, salvo posterior indicação em sentido diverso, fica dispensado de prestar serviço e de comparecer no seu local de trabalho, sem perda de retribuição, desde a presente data e até à comunicação da decisão final.

Esclarece-se que durante o período da dispensa não deverá efetuar quaisquer contactos de natureza profissional, designadamente com clientes, salvo prévia autorização escrita da gerência (...).

Mais se informa que, de acordo com a política de confidencialidade implementada, a utilização do acesso à rede informática da empresa por parte de V. Exa., incluindo da conta de correio eletrónico, ficará temporariamente condicionado.

(...)

ANEXO I

Trabalhadores abrangidos no processo de despedimento coletivo promovido pela (...)

Nome	Org Unit Name	Job Name
-------------	----------------------	-----------------

(...)	<i>Accounting</i>	<i>Accounting & Audit Director</i>
(...)	<i>Accounting</i>	<i>AR Senior Specialist</i>
(...)	<i>Accounting</i>	<i>GUAR Specialist</i>
(...)	<i>Marketing</i>	<i>Online Marketing Experienced Professional</i>
(...)	<i>Marketing (design)</i>	<i>Design Supervisor</i>
...	<i>Product</i>	<i>Product & Innovation Manager</i>

II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotada e aberta à assinatura, ratificação a adesão pela resolução n.º 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 18 de dezembro de 1979, e com entrada em vigor na ordem internacional a 3 de setembro de 1981, em conformidade com o artigo 27.º, n.º 1, assinada por Portugal a 24 de abril de 1980 e aprovada para ratificação pela Lei n.º 23/80, de 26 de julho, publicada no Diário da República I Série A, n.º 171/80 e em vigor na ordem jurídica portuguesa desde 3 de setembro de 1981, determina no seu artigo 11.º que:

"Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular: (...)

Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais

comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais (...)."

- 2.2. O artigo 10.º, n.º 1 da Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, sob a epígrafe "Proibição de despedimento", prevê que os Estados-membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade, salvo nos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e /ou práticas nacionais.
- 2.3. Um dos considerandos da referida Diretiva refere que "... o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento".
- 2.4. Por outro lado, é jurisprudência uniforme e continuada do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (ver, entre outros, os Acórdãos proferidos nos processos C-179/88, C-421/92, C-32/93, C-207/98 e C-109/00) que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação direta em razão do sexo, proibida nos termos do artigo 14.º n.º 1, alínea c) da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

- 2.5. Em conformidade com a norma comunitária, a legislação nacional consagra no artigo 63.º, n.º 1 do Código do Trabalho, que “o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres”, que é esta Comissão, conforme Decreto-lei n.º 76/2012, de 26 de março.
- 2.6. É de salientar que, nos termos do artigo 381.º, alínea d), do Código do Trabalho, sem prejuízo do disposto nos artigos seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito no caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio desta Comissão.
- 2.7. Tratando-se de despedimento coletivo, estabelece o artigo 359.º, do Código do Trabalho, o seguinte:
- “1- Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

a) Motivos de mercado – redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;

b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;

c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação”.

2.5. Nas situações de despedimento coletivo, impende sobre a entidade empregadora a obrigação de proceder à comunicação a que alude o art.º 360.º, do Código do Trabalho, nos termos e para os efeitos ali previstos.

2.6. O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger.

2.7. Na falta das estruturas representativas identificadas no n.º 1 do art.º 360.º, do Código do Trabalho, determina o n.º 3 da mesma norma jurídica que o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, que, caso pretendam, poderão designar, de entre eles,

no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de 3 (três) ou 5 (cinco) membros consoante o despedimento abranja até 5 (cinco) ou mais trabalhadores.

2.8. Da comunicação a que se refere o n.º 1 do citado art.º 360.º, devem constar os seguintes elementos:

- “a) os motivos invocados para o despedimento coletivo;
- b) o quadro de pessoal, discriminado por sectores organizacionais da empresa;
- c) os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir;
- d) o número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas;
- e) o período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento;
- f) o método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.”.

2.9. No caso previsto no n.º 3, o empregador está obrigado a enviar a esta Comissão os elementos de informação discriminados no n.º 2, conforme decorre do disposto no n.º 4, todos do art.º 360.º acima referido.

2.10. O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no n.º 4, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o

acompanhamento e fomento da contratação coletiva, atualmente a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

2.11. Na sequência do pedido de emissão de parecer prévio apresentado pela entidade empregadora ora Requerente, identificada em 1.1., foi enviada a esta Comissão cópia integral do processo, contendo os seguintes documentos:

- Credencial do empregador com procuração a favor dos Exmos. Advogados ali identificados, conferindo-lhes poderes gerais e especiais nos termos e para os efeitos aí definidos – fls. 2;
- Comunicação à DGERT, prevista no art.º 360.º, n.ºs 1 e 5, do Código do Trabalho – fls. 4/5;
- Comunicação à Trabalhadora, prevista no art.º 360.º, n.ºs 1 e 3, do Código do Trabalho, com o Anexo I “Trabalhadores abrangidos no processo de despedimento coletivo promovido pela (...)” – Fls. 28/30;
- Comunicação à Trabalhadora, prevista no art.º 360.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho – fls. 75/76 – contendo os 6 Anexos (Anexo I - Descrição dos motivos invocados para o despedimento coletivo; Anexo II - Quadro de Pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa; Anexo III- Indicação dos critérios que servem de base para seleção dos trabalhadores a despedir; Anexo IV - Indicação do número de trabalhadores a despedir e das categorias profissionais abrangidas; Anexo V - Indicação do período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; Anexo VI - Indicação do método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º, do Código do Trabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.) – Fls. 80/98;

- Comprovativo do envio, por correio registado, da comunicação à Trabalhadora, prevista no art.º 360.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho – Fls. 79;

- E-mails trocados entre a Entidade Empregadora, o Exmo. Advogado e Mandatário daquela e a Trabalhadora, respeitantes aos valores pecuniários a receber a título de compensação devida pela eventual cessação do contrato de trabalho – Fls. 102/105.

2.12. A entidade empregadora é uma empresa global, atualmente com escritórios em ..., a operar na área de ..., especializada na aquisição de clientes e performance marketing com base em modelos de negócio ...

2.13. Constituída em 2011, o seu modelo de negócio assente em serviços de intermediação, suportados numa plataforma, entre anunciantes (agentes com produtos para promover) e *publishers* (agentes afiliados com tráfego para monetizar), centrando-se a sua atividade na publicidade em dispositivos móveis.

2.14. A maioria dos utilizadores finais dos serviços da empresa costuma navegar na Internet nos seus dispositivos móveis através do browser Google Chrome mobile, pertencente à multinacional Google que, desde o dia 23 de janeiro de 2018, decidiu bloquear automaticamente determinados formatos publicitários que os *publishers* que trabalham com a empresa exploram, nomeadamente o formato "pop-up", decisão que afetou negativamente e de forma inesperada a atividade central de negócio, e que, desde então, a empresa tenta recuperar.

- 2.15.** Apresenta fundamentos económicos, nomeadamente motivos de mercado, tecnológicos e estruturais para o despedimento coletivo, sustentados num decréscimo de receitas a rondar os 30%, tendência que já vinha a verificar-se desde 15 de fevereiro de 2017 com a colocação de restrições no âmbito da exibição de publicidade a produtos móveis, levada a cabo pela multinacional Facebook, refletida no volume de negócios que, em 1 de janeiro de 2017, rondava € 1.000.000,00 (um milhão de euros) e cerca de um ano depois, em dezembro de 2017, representava aproximadamente € 100.000,00 (cem mil euros).
- 2.16.** Muito embora, o grupo empresarial tenha continuado a apostar nos recursos humanos e a desenvolver o negócio por forma a alcançar maior eficiência e rentabilidade, assegurando, assim, a sua sustentabilidade económica, verificou-se um decréscimo muito considerável no volume de negócios, patente nos diferenciais de faturação no mesmo período de anos diferentes (janeiro de 2018 e janeiro 2019), e que levou ao surgimento da necessidade de reorganizar a estrutura da empresa.
- 2.17.** Iniciado, em 2018, o processo de reestruturação, com a finalidade de reequilibrar as contas, não se revelou suficiente por não se ter conseguido recuperar as vendas, apesar dos esforços relativos à diminuição de custos, a diferença negativa ainda grande, com o prejuízo inerente.
- 2.18.** A reestruturação visou 3 (três) departamentos (Financeiro, Marketing e Produto) e 6 (seis) postos de trabalho de trabalhadores ao serviço da empresa afetos, por via direta ou indireta, àqueles departamentos.

- 2.19. O departamento de Produto é responsável pela definição de novas funcionalidades dos produtos da empresa e, atualmente, é composto por 1 (uma) única trabalhadora, a aqui visada.
- 2.20. Observadas e identificadas as atuais necessidades da empresa, foi decidido encerrar o departamento de Produto e, conseqüentemente, as tarefas até agora desempenhadas pela trabalhadora, as quais serão integralmente avocadas pelo gerente da sociedade.
- 2.21. Dos factos, supra expostos, resultará o completo esvaziamento das funções atualmente desempenhadas pela trabalhadora com a categoria profissional de *Product & Innovation Manager*, pelo que foi decidido pelo empregador proceder à supressão daquele posto de trabalho.
- 2.22. A categoria profissional de *Product & Innovation Manager* ou *Product Manager* é detida unicamente pela trabalhadora abrangida pelo despedimento coletivo, como se atesta da leitura do quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa, identificado como "Anexo II", que contém informação relativa às categorias profissionais, organização da empresa e funções desempenhados pelos trabalhadores que compõem o referido quadro.
- 2.23. Do exame do processo resulta que a trabalhadora foi notificada, em 14.03.2019, da intenção da entidade empregadora de proceder a um despedimento coletivo, o qual a abrangia, em cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do art.º 360.º, do Código do Trabalho.

- 2.24.** Em 22.04.2019, foram-lhe comunicadas as razões que motivam o despedimento coletivo, qual o critério utilizado para seleção dos trabalhadores a despedir, indicação do número de despedimentos e as categorias profissionais detidas por aqueles trabalhadores, identificadas a data do início do procedimento e a data previsível (de 15 a 75 dias) para cessação dos contratos de trabalho abrangidos e qual o método de cálculo da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho.
- 2.25.** Do presente processo, nada consta no tocante a qualquer pronúncia da trabalhadora relativa à intenção do seu despedimento e que lhe foi devidamente comunicada.
- 2.26.** Analisados os e-mails trocados entre a trabalhadora e a entidade empregadora, constata-se versarem sobre detalhes respeitantes à compensação pecuniária devida pela cessação do contrato, negociações que se interromperam para aguardar a decisão da CITE.
- 2.27.** Dos factos apurados, em particular, o encerramento total e definitivo do departamento de Produto, composto somente pela trabalhadora mencionada, como consequência direta da reestruturação da empresa, assente em motivos de mercado e estruturais, mercê da redução significativa do volume de vendas, nada consta que possa indiciar discriminação em função da maternidade.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto, a CITE delibera não se opor à inclusão da trabalhadora puérpera/ lactante ..., no despedimento coletivo promovido pela entidade ..., por não existirem indícios de discriminação em função da parentalidade.

*

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES NA REUNIÃO DA CITE DE 18 DE JUNHO DE 2019, CONFORME CONSTA DA RESPETIVA ATA, NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À REFERIDA ATA.